

Inclusão de trabalhadores com deficiência na França pela lente das Relações Públicas¹

Guilherme Ferreira de OLIVEIRA²

Roseane ANDRELO³

Universidade Estadual Paulista, Bauru, SP / Institut d'Études Politiques, Paris, FR

Resumo

Este trabalho objetiva discutir aspectos relacionais em processos de inclusão e contratação de trabalhadores com deficiência por organizações francesas, por uma perspectiva das Relações Públicas. A metodologia utilizada foi de abordagem qualitativa e exploratória e consistiu em uma pesquisa bibliográfica e uma pesquisa de campo. Como resultado, sistematizamos dois eixos de análise: a) teia de relacionamentos dos diversos públicos e atores organizacionais e b) relações de poder nos processos relacionais e comunicacionais de inclusão dos trabalhadores com deficiência.

Palavras-chave: inclusão; deficiência; relações públicas; França; organizações.

Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência nas organizações é um tema abordado por diferentes áreas do conhecimento e condicionado por fatores contextuais, legislativos e culturais. Em distintos contextos nacionais, esse processo pode ser orientado por perspectivas variadas, como a adoção de leis de cotas ou de legislações antidiscriminatórias.

No contexto francês, organizações com pelo menos 20 funcionários devem assegurar que 6% de seus postos sejam ocupados por pessoas com deficiência, conforme a lei nº 2018-771 (França, 2018). O cumprimento dessa obrigação pode ocorrer por meio da contratação direta, da subcontratação ou do pagamento de uma taxa a organizações que atuam na promoção da inclusão no trabalho. A empregabilidade no país é marcada pela coexistência de diferentes políticas públicas, como a lei de cotas, a legislação antidiscriminatória (França, 2005) e os dispositivos de realocamento profissional (Fillion; Lejeune; Thivet, 2021).

Embora enfrente desafios específicos, não necessariamente coincidentes com os do contexto brasileiro, a França apresenta iniciativas consolidadas e um campo científico em expansão sobre a inclusão de pessoas com deficiência (Bertrand; Caradec; Eideliman, 2014). A compreensão do fenômeno varia conforme a área do conhecimento mobilizada, indicando que a

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Pesquisa Gestão de comunicação e estratégias comunicacionais, atividade integrante do XX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

² Doutorando em Comunicação na FAAC/Unesp e Pesquisador no LIEPP/SciencesPo, guilherme.f.oliveira@unesp.br

³ Docente do Programa de Pós-Graduação em Comunicação da FAAC/Unesp, roseane.andrelo@unesp.br

articulação entre abordagens sociológicas, legislativas e administrativas possibilita leituras mais amplas e complexas (Bertrand; Caradec; Eideliman, 2014), abrindo espaço para a contribuição das Relações Públicas e para análises que ultrapassem enfoques normativos ou administrativos, incorporando dimensões comunicacionais e relacionais do processo de inclusão.

Perspectivas contemporâneas das Relações Públicas defendem sua análise a partir do contexto social, para além de uma atividade instrumental voltada exclusivamente à eficácia organizacional (Ihlen; Verhoeven, 2009). Nessa direção, compreendemos as Relações Públicas como um campo social (Lemos, 2017), constituído por práticas comunicativas que atravessam o espaço público (Henriques, 2021). As Relações Públicas Críticas buscam analisar os impactos dessas práticas nas dinâmicas socioculturais e nas disputas de sentido e poder em nível macrossocial (Silva, 2024). A partir disso, este trabalho objetiva discutir aspectos relacionais em processos de inclusão e contratação de trabalhadores com deficiência por organizações francesas, por uma perspectiva das Relações Públicas.

Procedimentos metodológicos

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa e exploratória, combinando pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. A revisão narrativa da literatura (Rother, 2007) foi construída a partir de textos centrais indicados por pesquisadores de um centro especializado no assunto durante um período de mobilidade internacional. Na pesquisa de campo, utilizamos um diário de campo (Lima; Miotto; Dal Prá, 2007) para o registro de conversas formais e informais com pesquisadores, discussões de pesquisas em andamento, participação em atividades acadêmicas, eventos científicos e visitas técnicas. Os registros foram articulados com a literatura.

Resultados e discussão

Pelo olhar das Relações Públicas, entendemos que o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações francesas envolve múltiplos públicos e agentes que se articulam no meio social. Destacamos as relações construídas entre: a) o Estado francês, enquanto instância legislativa, reguladora, coercitiva e fiscalizadora; b) a “*Maison Départementale des Personnes Handicapées*” (MDPH), operando à nível local, órgão estatal responsável pela emissão do “*Reconhecimento da Qualidade de Trabalhador com Deficiência*” (RQTH); c) os órgãos públicos de apoio financeiro às organizações, como a Agefiph e a FIPHFP; d) as organizações privadas, enquanto empregadoras e espaços de trabalho; e) as organizações públicas, enquanto

empregadoras e espaços de trabalho; f) a sociedade civil engajada (movimentos sociais, ativistas, entidades associativas e/ou sindicais), atuante na fiscalização e na demanda por mudanças de interesse coletivo; g) os “*Établissements et services d’aide par le travail*” (ESATs), enquanto espaços de trabalho sob estatuto específico; h) os “*réfèrent.es handicap*”, profissionais de Recursos Humanos responsáveis pela promoção da empregabilidade e da inclusão organizacional; e i) as próprias pessoas com deficiência. As relações entre esses agentes podem assumir naturezas como vínculos de posse, empregatícios, de cobrança, de validação institucional e financeiros.

A teia de conexões, relações e interações entre esses agentes é complexa e marcada por diferentes níveis de intensidade. A título de exemplificação, observamos que o Estado francês, ao instituir a lei de cotas que obriga a contratação por organizações privadas e públicas, também cria dispositivos de financiamento das adaptações razoáveis de acessibilidade no trabalho, como a Agefiph e a FIPHFP. Caso a organização não cumpra a obrigação legal, ela paga uma indenização, cujo valor é direcionado a esses órgãos e posteriormente redistribuído a outras organizações. Esses recursos podem, por exemplo, viabilizar a contratação do *réfèrent handicap*, responsável por promover adaptações e acessibilidade nos ambientes de trabalho. Entretanto, para que tais adaptações sejam demandadas, o trabalhador precisa do Reconhecimento da Qualidade de Trabalhador com Deficiência, concedido pelo MDPH, órgão estatal.

Paralelamente, a sociedade civil, especialmente associações sindicais, questiona o estatuto atribuído às pessoas com deficiência nas ESATs, classificadas como “usuárias” e não como trabalhadoras, e reivindica sua inserção no mercado comum. Soma-se a isso a brecha da lei de cotas, que permite o cumprimento parcial da obrigação por meio da contratação de serviços prestados por ESATs, mantendo financeiramente estruturas de trabalho segregadas.

Sob a ótica das relações de poder, entendemos que o Estado francês configura-se como agente central na articulação dos processos de contratação e inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, atuando de forma legislativa, reguladora, fiscalizadora e coercitiva. No entanto, a demanda por inclusão emerge, primordialmente, das próprias pessoas com deficiência, organizadas na sociedade civil por meio de associações trabalhistas e sindicais, da pressão institucional sobre o Estado e de mobilizações coletivas e individuais (Lejeune; Revillard, 2023).

Essas demandas, contudo, não são homogêneas. As pessoas com deficiência mobilizam compreensões distintas sobre seus direitos, o que se expressa nas controvérsias em torno das ESATs. Embora destinadas às pessoas com deficiência, essas organizações enfrentam o dilema

entre sustentabilidade institucional e inclusão no mercado comum, podendo reforçar lógicas segregacionistas (Boudinet, 2021). Parte significativa de seus usuários prefere permanecer nas ESATs, por serem mais acessíveis e sensíveis às suas necessidades, ainda que sem reconhecimento formal como trabalhadores (Boudinet, 2021).

No mercado comum, organizações públicas e privadas são legalmente obrigadas a implementar adaptações e acessibilidade, especialmente quando financiadas pela Agefiph e pela FIPHFP. Ainda assim, persistem barreiras e práticas discriminatórias, sobretudo no setor privado, cujos índices de empregabilidade são inferiores aos do setor público (Bouchet, 2021). Orientadas pela lógica do lucro, organizações privadas tendem a tratar a inclusão como algo contornável, seja pelo pagamento de sanções, seja pelo cumprimento indireto da lei via ESATs (Revillard; Bouchet; Boudinet, 2023), mantendo um mercado de trabalho paralelo. Esses elementos evidenciam assimetrias estruturais de poder entre organizações e trabalhadores com deficiência.

Também integram esses jogos de interesse os *référent.es handicap*, responsáveis por promover a empregabilidade, as adaptações e a progressão de carreira de pessoas com deficiência nas organizações. Em geral, são profissionais de Recursos Humanos sem formação específica, que acumulam essa função ao longo da trajetória institucional (Fillion; Lejeune; Thivet, 2021). Assim, a efetivação das demandas dos trabalhadores com deficiência depende diretamente da capacitação e do engajamento desses mediadores. Embora a legislação francesa reconheça a falta de acessibilidade como prática discriminatória passível de sanção (França, 2005), a implementação de adaptações permanece subordinada às decisões organizacionais, produzindo relações de dependência e evidenciando assimetrias de poder em estruturas marcadas pelo despreparo ou desinteresse em relação à inclusão.

Por fim, ao considerar o contexto social e as demandas da sociedade (Ihlen; Verhoeven, 2009), o olhar das Relações Públicas Críticas pode elucidar disputas de poder e de interesse no processo de inclusão de trabalhadores com deficiência, assim como contribuir para a transformação social e para a defesa dos interesses de grupos em vulnerabilidade (Oliveira; Maciel; Andrelo, 2025). A incorporação dessas visões orienta a área para uma atuação comprometida com a cidadania nas organizações (Peruzzo, 2021).

Referências

BERTRAND, L.; CARADEC, V.; EIDELIMAN, J.-S. Disability and employability: Professional categorisations and individual experiences at the boundaries of disability. *Alter*, v. 8, n. 4, 2014.

BOUCHET, C. Où sont les freins à l'emploi?. Inactivité et chômage parmi les personnes avec une déficience de survenue précoce. **Alter**, n. 15-4, p. 282-304, 2021.

BOUDINET, M. Sortir d'ESAT? Les travailleur·ses handicapé·e·s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail. **Formation emploi**, v. 154, n. 2, p. 137-156, 2021.

FILLION, E.; LEJEUNE, A.; THIVET, D. Recenser et prévenir le handicap, plutôt que lutter contre les discriminations. **Alter**, n. 15-1, p. 71-88, 2021.

FRANÇA. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. **pour la liberté de choisir son avenir professionnel** » a réformé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Paris, 2018.

FRANÇA. Loi n° 2005-102 du 11 février 2005. **pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. Paris, 2005.

HENRIQUES, M. S. Relações Públicas e suas questões. In: CARDOSO, A. (Org.). **50 anos de histórias das Relações Públicas em Minas Gerais e Espírito Santo**. Divinópolis, MG: Gulliver, 2021, p. 165-179.

IHLEN, Ø.; VERHOEVEN, P. Conclusions on the domain, context, concepts, issues and empirical avenues of public relations. In: IHLEN, Ø.; VAN RULER, B.; FREDRIKSSON, M. (Eds.). **Public Relations and Social Theory**. New York: Routledge, 2009, p. 332-349.

LEJEUNE, A.; REVILLARD, A. Quand la sociologie du droit s'empare du handicap. Présentation du dossier. **Droit et société**, v. 113, n. 1, p. 21-29, 2023.

LIMA, T. C. S.; MIOTO, R. C. T.; DAL PRÁ, K. R. A documentação no cotidiano da intervenção dos assistentes sociais: algumas considerações acerca do diário de campo. **Textos & Contextos**, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2007.

OLIVEIRA, G. F.; MACIEL, S.; ANDRELO, R. Ableism in culture and internal communication: meanings evoked by visually impaired workers from the perspective of Public Relations. In: EUPRERA CONGRESS, 26., 2025, Lund. **Proceedings**[...]. Brussels: Euprera, 2025.

PERUZZO, C. M. K. Cidadania nas organizações empresariais: provocando reflexões sobre respeito à diversidade. **Revista Brasileira de Ciências da Comunicação**, v. 44, n. 2, 2021.

REVILLARD, A.; BOUCHET, C.; BOUDINET, M. Handicap, inégalités professionnelles et politiques d'emploi. In: PALIER, B. (Coord.). **Que sait-on du travail ?**. Paris: Presses de Sciences Po, 2023, p. 468-481.

ROTHER, E. T. Systematic literature review X narrative review. **Acta Paul Enferm.**, v. 20, 2007.

SILVA, D. R. A perspectiva crítica das relações públicas como possibilidade de renovação. **Animus. Revista Interamericana de Comunicação Midiática**, v. 23, n. 51, 2024.